

bulletinHEC

LE MAGAZINE DES GRADUES



Promotion MBA



A la remise des diplômes 9



Etudes



Inégaux dans la réussite! 51



Graduée



Femme d'affaires en Iran 54



GRADUES
HEC
LAUSANNE

bulletin n°67 - octobre 2003

EMPLOI LES DESSOUS DU RECRUTEMENT

- Les révélations des chasseurs de tête
- Les secrets de la transition de carrière

Recruteurs, chefs du personnel, professeurs HEC en RH, sociétés d'«outplacement», responsables du service de l'emploi, tous ont accepté de nous en dire plus sur les »dessous du recrutement.«

Fini le métier à vie : sachez changer de cap !



Depuis notre numéro de 1990 sur les chasseurs de têtes, bien des choses ont changé dans le monde de l'emploi : il est de plus en plus fréquent d'exercer des métiers différents au cours de sa carrière, la formation postgrade est entrée dans les mœurs et une période de chômage n'est plus considérée comme humiliante. L'emploi à vie tend à disparaître et on ne peut plus vivre sa carrière de façon passive, mais il faut la gérer activement pour ne pas risquer de se retrouver marginalisé lors de la première embûche.

Une évolution se profile, où les entreprises raisonneront plus en termes de gestion de projets qu'en engagements à long terme. On recherchera le CEO capable de diriger l'entreprise en phase de restructuration et, cette étape terminée, rien ne dit que ce même CEO soit le plus apte à diriger l'entreprise remise sur ses rails. S'il ne l'est pas, on recherchera un nouveau manager pour cette nouvelle mission. Plus qu'en employé, il faudra alors se comporter comme un consultant dont le client est l'entreprise.

Le processus de recrutement d'un nouveau collaborateur est resté assez classique : outre l'interview, il existe diverses techniques (graphologie, tests, assessments), mais leur fiabilité est discutée et elles ne peuvent qu'être un élément complémentaire à l'entretien. Celui-ci reste l'outil de base, avec la prise de références. Il permet de mettre en évidence aussi bien les compétences techniques d'un candidat que sa personnalité, ses objectifs à moyen et long terme et sa capacité à s'intégrer dans une structure dont il devra partager l'essentiel des objectifs et des valeurs. Le chasseur de tête pourra, le cas échéant, orienter le candidat vers d'autres postes vacants pour lesquels il sera mieux à même de valoriser ses compétences.

Les éléments qui déterminent la réussite d'un engagement sont multiples. Les connaissances techniques sont évidemment nécessaires mais de loin pas suffisantes. Le savoir être, la personnalité et les objectifs du candidat comptent tout autant : on peut dans une certaine mesure combler des lacunes techniques, mais il est difficile de faire d'un individu introverti et timide un manager charismatique. La difficulté à trouver la perle rare peut être due à la spécificité du profil recherché. Le

plus souvent, elle est due au fait qu'il n'est pas aisément de faire savoir que l'entreprise X cherche un collaborateur pour tel poste. Les annonces ne sont pas toujours lues et, si elles le sont, ne déclenchent pas forcément chez le candidat le réflexe de répondre. Cela

« Il faut apprendre à gérer sa carrière, à exercer plusieurs métiers, à se préparer à des phases de transition de carrière. »

peut tenir au désir de confidentialité, mais aussi à la difficulté de comprendre et mesurer exactement les enjeux du poste. Il n'est pas rare qu'un candidat sceptique lors de la présentation du poste change complètement d'avis lorsqu'il a pris connaissance en détail de la mission à remplir, de l'environnement et des objectifs qu'il devra atteindre.

Prendre le temps de recruter avec discernement est fondamental pour la réussite de l'entreprise. Enfin, il est encourageant de lire la statistique sur l'engagement des nouveaux licenciés HEC, preuve de la vitalité et de la qualité de notre école.

Marco Lietti, Lic. HEC 1975
Management and Executive
Search Consultant
admin@marcolietti.ch
www.marcolietti.ch

La nouvelle identité graphique de l'Association des gradués trouve dans le bulletin son expression la plus aboutie. Pour le plaisir de votre lecture, nous le souhaitons.

Leafing



Permettez-moi d'oser ce jeu de mot anglophone à multiples facettes. De circonstance à l'heure où vous lisez ces lignes (à moins que vous ne rangiez dans votre coin lecture cette magnifique parution sous la pile de tout ce qu'il vous reste à potasser, ce qui veut dire que mars 2004 sera déjà derrière nous), vous aurez remarqué, du moins je l'espère vivement car sinon je vais finir par m'inquiéter, le profond remaniement de notre bulletin fétiche.

Ayant attaqué de front l'ensemble de ce que l'on a pris l'habitude de nommer la «corporate identity» de l'association, ce sont à la fois le site internet, notre plaquette de présentation, le bulletin et prochainement le logo qui ont été retouchés par la société lausannoise *elaenion*. Le résultat concret est sous vos yeux.

«... ce sont à la fois le site Internet, notre plaquette de présentation, le bulletin et le logo qui ont été retouchés.»

Beau, non? De plus, comme il faut souffrir pour l'être, même votre serviteur doit contenir sa prose à 3250 signes, y compris les intertitres et les espaces blancs! C'est dire les trésors de subtilités que nous déployons pour mieux coller aux réalités: des illustrations, du mouvement, des articles assez généralistes mais pas simplistes, des photos des coureurs, des colonnes pas trop larges pour que l'œil ne se fatigue pas à balayer des lignes trop longues et j'en passe. Comme d'hab', notre secrétariat général mène ça avec le brio et surtout la patience diplomatique autorisant le retour des articles dans des délais admissibles... Comme je suis déjà à 1482 signes à ce stade, il m'en reste 1768 pour vous gratifier de mes dernières considérations.

A la satisfaction d'une assemblée générale qui s'est ma foi fort bien déroulée (la conférence de M. Jens Adler, CEO de Swisscom en fut le point d'orgue) succède une envie de persévéérer très rapidement dans la recherche de nouveaux membres

pour le comité. A défaut de recevoir beaucoup de propositions concrètes (pas tous en même temps, merci), nous avons la plupart du temps péché — à notre initiative — les candidats nécessaires.

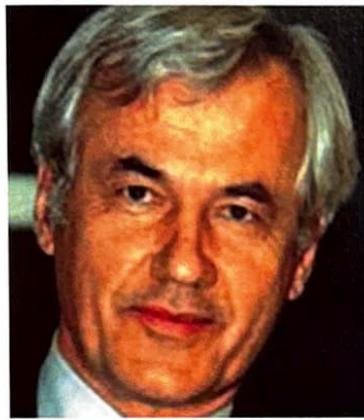
C'est notre rôle, me direz-vous; il n'empêche que le sentiment qui ressort parmi certains d'entre vous est que la façon de procéder ressemble à de la cooptation, voire à la limite du népotisme, ce qui est fort dommage, car ce n'est vraiment pas ce que nous cherchons. Si nous avions autant de bons candidats que de conseils judicieux reçus (faites comme ci, et si vous faisiez comme ça?), la pérennité de l'association serait garantie pour un bon bout de temps... comme dirait Isabelle «Battling» Moncada, à Bon entendeur! A ce sujet, j'en profite pour redire tout le plaisir que nous avons d'accueillir un membre du comité du haut duquel 40 ans de riche expérience nous contemplent (découvrez-le en page 57)!

Ceci évoqué, je vous souhaite une excellente lecture et, surtout, n'hésitez pas à nous communiquer, par exemple par le biais de notre nouveau site vos impressions (www.gradueshec.ch). Et comme il subsiste encore 341 caractères en réserve, non seulement je vous dis à la prochaine (par exemple à la Nuit des Iris!), mais je constate qu'il reste encore plus de place pour ma photo.

Perry Fleury
Président de l'Association

Pour l'Ecole des HEC, les questions de l'emploi abordées dans ce numéro sont d'une importance capitale. Elles nous obligent à des réflexions fondamentales sur notre enseignement et sur notre mission.

Généralistes ou spécialistes?



Alexander Bergmann

- Devons-nous former des généralistes ou des spécialistes ou les deux? Quelles spécialisations choisir: finance, comptabilité, sciences actuarielles, informatique? Quelles options? Santé, sport, tourisme? L'Ecole des HEC ne peut pas tout faire!
- Devons-nous mettre l'accent sur les approches théoriques, au risque de créer l'image de bâtisseurs de tours d'ivoire qui se désintéressent des questions pratiques?
- Devons-nous mettre l'accent sur la licence (bientôt le bachelor) ou les masters, voire les doctorats?
- Qui devons-nous considérer comme nos clients: les étudiants, les entreprises ou la société, au sens large? Si ce sont nos étudiants, ne faut-il pas leur permettre, pour trouver et garder un emploi, de développer des compétences comportementales et relationnelles, qui sont autant, si ce n'est plus importantes que les compétences techniques enseignées? Si c'est la société, faut-il mettre davantage l'accent sur la critique des pratiques managériales ainsi que sur l'équilibre entre aspects économiques, sociaux, écologiques et politiques?
- Sommes-nous une école professionnelle de haut niveau qui prépare à une carrière dans une profession spécifique, ou une faculté qui forme des individus à des approches scientifiques dans différents domaines de la micro- et macro-économie?
- Ne devrions-nous pas faire plus pour la vie professionnelle de nos gradués?
- Ne conviendrait-il pas d'offrir un genre de service après vente, sous forme de piqûres de rappel, c'est-à-dire d'une offre de séminaires réguliers adressés à nos alumni pour les tenir au courant de développements récents dans différents domaines?

Notre succès peut-il être mesuré par l'employabilité de nos gradués? Certainement oui, en partie. Mais à quel moment procéder à cette mesure? Au moment d'entrer dans la vie professionnelle pour savoir si les gradués trouvent un travail ou non? Après quelques années pour savoir s'ils avaient le potentiel pour accéder à des postes à responsabilités? Et ne

devrions-nous pas être plus fiers de nos anciens qui ont créé leur propre entreprise que de ceux qui ont fait une belle carrière à l'UBS, chez Nestlé ou chez KPMG? Sans parler de ceux qui se sont tournés vers l'Université et ont fait une carrière académique.

« Notre succès peut-il être mesuré par l'employabilité de nos gradués? Certainement oui, en partie. Mais à quel moment procéder à cette mesure? »

L'Ecole des HEC se pose régulièrement ce genre de questions. Et nous avons bien sûr des réponses (qu'il n'est malheureusement pas possible de développer dans une brève colonne comme celle-ci)! Mais l'environnement est en perpétuel mouvement et les adaptations sont nécessaires en permanence. Deux développements en cours nous obligent à nous mettre à nouveau en question:

- la refonte complète de nos offres de cours pour les rendre compatibles avec les recommandations de Bologne
- un processus d'accréditation de l'Ecole, que nous avons lancé auprès de la European Foundation of Management Development (EMFD), qui nous oblige à définir nos objectifs et approches quant à notre enseignement.

Alexander Bergmann
Doyen de l'Ecole des HEC
www.hec.unil.ch

actualités | | | | |



Junior: le souffle 12 | | | | | AIESEC: l'expérience 13 | | Espace: dans la réalité 15 | |



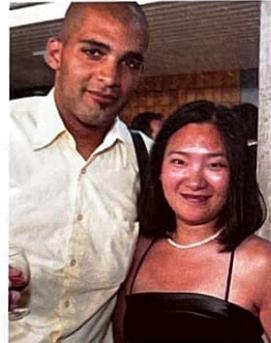
Le MBA fête ses nouveaux diplômés

Maia Wentland Forte

Directrice MBA HEC

La volée 2002-2003 a choisi de se placer sous la bannière du «Management à la Suisse». Au-delà du fait que ceci pourrait signifier que la majorité de nos futurs diplômés souhaitent faire profiter en priorité les entreprises suisses de leurs compétences nouvellement acquises, il y a une prise de position et une vision sur ce que devrait être le «Management à la Suisse».

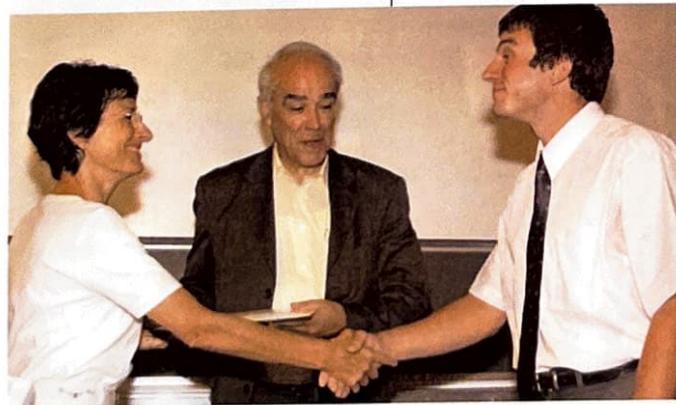
Qu'il soit suisse ou non, l'adaptabilité est devenue une nécessité plus qu'une mode. Ceci implique que les dirigeants doivent être fondamentalement et tout à la fois dynamiques et énergiques, compétents techniquement et bons généralistes, intelligents émotionnellement tant au niveau individuel que social, corrects



Des lauréats heureux d'arroser leur promotion.

www.hec.unil.ch/hec/masters

La poignée de main de la directrice...



éthiquement, créatifs et enfin, mais surtout, courageux.

Le cru 2002-2003 est composé de 32 participants qui suivent notre programme à plein temps ou à temps partiel dans la mesure où ils ont conservé un emploi. Ils ont en moyenne 33 ans et 8 ans d'expérience professionnelle. Ils sont tous au bénéfice d'une formation académique:

- 18% d'entre eux dans les sciences humaines ou médicales, 68% dans les sciences de l'ingénieur, 14% en économie politique.
 - 59% sont suisses, 31% sont originaires d'autres pays d'Europe, les 10% restant viennent d'autres continents.
 - 16 participants ont suivi le programme à temps plein en neuf mois et 9 autres sont arrivés au bout de la 2^e année de leur programme «cours d'emploi». Ces vingt-cinq-là vont donc nous quitter.
 - Ceux qui seront amenés à prendre rapidement de vraies décisions professionnelles impliquant des personnes – et non plus seulement faire des propositions plus ou moins futées sur des études de cas impliquant tout au plus une note et tout au moins un regard interrogatif.
 - Ceux qui vont se heurter aux dures réalités d'une économie chancelante,
- Bref, à ceux qui s'envolent gairement vers d'autres horizons, j'adresse un «au revoir» chaleureux empreint déjà d'une certaine nostalgie.
- Les 7 autres (ceux qui viennent de terminer leur première année de «cours d'emploi») auront le plaisir de «remettre ça» à la prochaine rentrée académique. Ils auront l'avantage de partager avec leurs prochains équipiers d'autres morceaux de vie.
- ### Quelques mots sur le programme lui-même
- Au chapitre des enseignants nous accueillerons dès cette rentrée:
- le professeur Alessandro Beber lequel remplacera le professeur Didier Cossin;
 - le professeur Daniel Oyon, membre de notre Ecole, qui reprendra pour une année au moins l'enseignement en Contrôle de gestion dispensé par Frédéric Bourgeau;
 - le professeur Magali Dubosson remplacera temporairement le professeur Ghislaine Cestre, qui prend un congé sabbatique dès cet automne.
- Nous voici donc arrivés au terme d'une année académique bien remplie et prêts à repartir pour la suivante.



le comité

Nombreux sont les étudiants qui conçoivent leurs années à l'Université comme un passage obligé ne consistant qu'à suivre des cours et passer des examens afin d'accumuler des crédits pour obtenir leur licence.

Les études, une étape unique !

Yves Klenk
Président

Loin de partager ce point de vue, le Comité tient à rappeler que les études représentent également une étape unique dans la vie de tout un chacun. Elles permettent en effet de se créer un réseau d'amis et de connaissances, de s'ouvrir vers le monde et de développer de nouveaux talents.

Le Bal HEC

L'élément incontournable de la mission du Comité est certainement le Bal HEC qui depuis plusieurs années a atteint une renommée dépassant largement le cadre de notre Ecole. Léa Véricel et Déborah Hochstaettler auront la lourde responsabilité de son organisation. Gradués, professeurs et étudiants se doivent d'être présents à cette manifestation hors du commun.

Les soirées du comité

Tout aussi percutantes, les soirées du Comité marquent les mémoires. Laurence von der Weid et Mohammed Bensbih auront pour but de vous faire oublier les longues heures de labeur passées à la bibliothèque et de faire vibrer les plus paresseux d'entre vous jusqu'au petit matin.

En plus, ils seront chargés de la communication du Comité. Pour pouvoir tenir toute la nuit sans faire appel à des substances illégales, vous apprécieriez l'aide de Jessica Guignard qui s'occupera de vous garder en forme. Elle vous proposera diverses activités sportives. L'imagination ne manque pas à Jessica et je peux

vous promettre que ses propositions ne vous laisseront pas de marbre.

L'EDHEC

Avis aux amateurs d'embruns et de grand large: le Comité HEC recrute des marins d'eau douce du Léman pour défendre les couleurs de l'Ecole sur l'Atlantique, à l'occasion de la 36^e édition de la Course-Croisière Edhec. Bon vent!



Les conférences

Pour ceux qui préfèrent la terre ferme, Samuel Bendahan organisera des conférences aux sujets variés. Ils vous permettront de compléter les théories enseignées aux cours par l'expérience d'orateurs de premier choix dans le domaine de l'économie et de la politique.

Représentativité

En plus de toutes ces réjouissances, le Comité a également un rôle de représentation, tant

auprès du Conseil de faculté que du Sénat de l'Université. C'est à Cécile Sambron que revient la lourde tâche de se battre pour défendre les intérêts des étudiants et étudiantes HEC. Le Comité est également membre de la Fédération des associations d'étudiantes. Heureusement pour elle, Cécile ne sera pas seule à affronter les réunions sans fin et les innombrables séances. Elle sera accompagnée de Patrick

Haag, de Nicolas Duleroy et de moi-même.

La boutique HEC

Le Comité offre également un service précieux en permettant aux étudiants de trouver, à des prix défiant toute concurrence, les ouvrages, calculatrices, polycopiés indispensables à la réussite de leurs examens. Paolo Haeusermann remplira ce poste important. Ses vacances se termineront donc tôt; tout doit être prêt pour la rentrée !

L'AIBSEC est présente dans toute l'Europe et dans le monde entier. A travers les réseaux d'échanges internationaux, nous sommes en contact avec des milliers d'étudiants de tout le monde.

Une expédition à la voile

Comptabilité et informatique

Le Comité ne pourrait pas fonctionner sans les postes vitaux que sont la trésorerie et l'informatique. Le premier sera tenu par Céline Borgeaux, qui devra courir après chaque membre pour obtenir des quittances et nous préparer les comptes des différentes activités. Un travail qui demande une grande rigueur et des nerfs d'acier. L'informatique sera à la charge de Ivan Richard. Il sera le webmaster de notre site internet www.comite.ch et l'administrateur de notre réseau qui est plutôt versatiles (le réseau). Il a en effet tendance à nous abandonner aux moments les plus inopportun.

Publication

Angeli Hucher va poursuivre le travail entrepris ces deux dernières années pour faire renaître une tradition: le Yearbook. Cet ouvrage restera pour tous un souvenir impérissable de leur passage dans notre école.



Encore un équipage suisse qui s'illustre en voile.

www.comite.ch

Jens Alder, CEO de Swisscom, lors de la dernière conférence organisée conjointement avec l'Association des gradués.

Manifestations

Comme chaque année, le Comité organise la Remise des licences. Elle aura lieu le 21 novembre prochain et est co-organisée par Marion Baudino, Géraldine Schlaepfer, Thomas Lufkin et moi-même.

Il serait prématuré de s'arrêter ici sans rappeler que le Comité a également un rôle d'assistance aux étudiants, spécialement de première année. Nos membres

se feront un plaisir de vous faire bénéficier de leur expérience du fonctionnement de l'Ecole.

La présidence

Enfin, le rôle de président consistera à assurer la bonne marche du Comité et à sans cesse améliorer les services qu'il rend aux étudiants, en plus de rédiger quelques articles et de garder de bonnes relations avec l'Administration et le Décanat de l'Ecole. Pour ce faire, je serai assisté par Léa, vice-présidente.

Je tiens à remercier de tout cœur le Comité 2002-2003 et en particulier son président Thomas Lufkin ainsi que son vice-président Georges Krombach pour l'immense travail accompli dans la bonne humeur, à des heures parfois tardives, assurant ainsi la pérennité et le bon développement du Comité. Le Comité a fait de grands pas en avant l'année passée, un défi à relever.

Il ne me reste plus qu'à souhaiter bon courage à notre nouveau Comité, en espérant qu'il répondra aux attentes de chacun.



La Junior Entreprise HEC Lausanne est une association à but non lucratif dont la vocation est d'offrir des services de conseil aux entreprises sous forme de mandats.

Un nouveau souffle

L'association permet aux entreprises de tirer profit des compétences des étudiants de l'École des HEC de l'Université de Lausanne.

Dynamisme, qualité-prix, professionnalisme et expérience

La Junior est spécialisée dans les domaines de la communication, du marketing, de la finance et des développements informatiques. Parmi ses atouts figurent essentiellement souplesse, créativité et tarifs comparativement très bas. Une quinzaine d'étudiants motivés la pilotent et canalisent les compétences de plus de 600 étudiants. L'association bénéficie de l'appui des professeurs de l'Ecole et du conseil de ses partenaires. Cette année, la Junior a le plaisir d'avoir comme partenaire principal Ernst & Young, un des leaders mondiaux des sociétés de conseils.

« Junior spirit »

La Junior arrive à conjuguer professionnalisme et convivialité. Passer une année au sein de la Junior apporte de la confiance en soi: dès les premiers jours à son poste, chaque membre se voit confier des responsabilités. Polyvalence et réactivité: voici ce qu'apporte la formation « Junior ».

« J'ai voulu devenir membre de cette association car elle représente pour moi une plate-forme intermédiaire entre la dolce vita de la vie d'étudiant et la rigueur du monde professionnel. »

Sébastien Griesmar



Une approche professionnelle d'étudiants enthousiastes.

Echos Money

Afin de réunir des points de vue différents sur des thèmes économiques, la Junior Entreprise HEC Lausanne propose un concept original: la revue « Echos Money ».

Elle donne la parole à des chefs d'entreprise, des chercheurs scientifiques, des professeurs et des étudiants. Ainsi, depuis 1994, « Echos Money » est distribuée gratuitement dans les milieux professionnels et académiques suisses.

Cercle des anciens

Si la Junior a acquis une réputation compétitive dans le monde professionnel, c'est grâce à l'engagement de ses anciens membres.

Voilà pourquoi l'association s'attache à conserver et à développer des contacts précieux avec ses « Seniors », qui forment un pilier de la Junior.

Les « Seniors de la Junior » organisent chaque année une soirée qui est toujours un grand succès.

Perspectives pour l'année en cours

Nous allons nous attacher cette année à rester compétitifs en améliorant la communication auprès des étudiants, car ce sont eux qui forment la force de la Junior, et en développant des liens et partenariats enrichissants avec des entreprises. Ainsi, parallèlement aux événements proches des étudiants (stands d'informations, interventions dans les auditoires, etc.), la Junior va faire connaître ses différentes facettes et capacités en renouvelant sa communication auprès des entreprises.

L'AIESEC est présente dans plus de 80 pays. Elle bénéficie d'une dimension internationale. A travers les stages et les congrès mondiaux, elle permet à des milliers d'étudiants de toute la planète de se côtoyer.

Une expérience unique !

L'AIESEC s'adresse aux étudiants de toutes les facultés. A Lausanne, elle compte 40 membres.

L'AIESEC permet à ses membres de mettre en pratique les théories qu'ils ont apprises en cours, à travers la réalisation de projets.

L'AIESEC donne ainsi des responsabilités importantes aux étudiants. Ces derniers pourront rencontrer le monde de l'entreprise et acquérir de l'expérience.

Activités de l'AIESEC: les programmes d'échange

Activité principale de l'AIESEC dans le monde, les échanges permettent à des étudiants en formation de partir en stage à l'étranger. Il existe trois types de stage:

- Les «Management Traineeships», stages souvent réservés à des étudiants désirant acquérir une expérience internationale de l'entreprise.

- Les «Technical Traineeships», stages s'adressant aux futurs ingénieurs ou informaticiens.

- Les «Development Traineeships» permettent à des étudiants d'apporter une aide de terrain dans des ONG ou fondations basées à l'étranger. Deux équipes sont chargées des échanges à Lausanne. L'«Outgoing X-Change» s'occupe des étudiants lausannois qui désirent partir à l'étranger. L'équipe «Incoming X-Change» trouve des entreprises vaudoises et valaisannes qui accueillent des étudiants étrangers. L'AIESEC joue un rôle d'intermédiaire. L'équipe se charge des formalités administratives du logement et de l'intégration de l'étudiant étranger.



L'AIESEC met en contact des étudiants et des entreprises du monde entier.

rôle d'intermédiaire. L'équipe se charge des formalités administratives du logement et de l'intégration de l'étudiant étranger.

Le Forum des Entreprises

L'AIESEC Lausanne organise un forum de l'emploi depuis plus de 20 ans. Cet événement permet aux étudiants en fin d'études de toutes facultés (4^e année de licence ou en Masters) de rencontrer des entreprises désireuses de

compléter leurs effectifs avec de jeunes diplômés.

En 2003, ce sont près de 60 entreprises, aussi bien des PME vaudoises, des institutions du service public que des multinationales et des ONG, qui sont venues à ces rencontres étudiants-firmes.

Se déroulant sur deux semaines, vers la fin mars, le Forum permet à des étudiants de participer à des «workshops», élaborés par les entreprises, pour se familiariser avec des emplois précis.

Les entreprises tiennent aussi des stands dans les locaux de l'Université. Un recueil de CV permet aux étudiants de passer des entretiens d'embauche.

Le Global Village

En avril 2003, l'AIESEC a organisé son 1^{er} Global Village ou journées multiculturelles.

Il s'agit de journées consacrées à la présentation de pays ou de régions du monde en collaboration avec des associations de l'Université de Lausanne.

Comment nous contacter?

L'AIESEC a besoin du soutien de la part d'entreprises, de sponsors ou d'étudiants. N'hésitez surtout pas à nous contacter.

AIESEC Lausanne

Université de Lausanne – BFSH1

1015 Lausanne – Dorigny

Tél. 021 692 34 43 (Fax: ...45)

<http://www.la.aiesec.ch>

aiesec@la.aiesec.ch



L'association étudiante HEC Espace Entreprise propose des stages, organise le prix de management «Strategis» ainsi que le cycle de conférences «Perspectives».

Dans la réalité économique

L'enseignement académique gagne à être complété par des expériences extra-universitaires, afin d'amener l'étudiant à une adéquation précise aux exigences du marché du travail. Il semble alors indispensable de lui offrir la possibilité de se sensibiliser aux aspects pratiques de l'entreprise. HEC Espace Entreprise souhaite ainsi répondre à une demande, tant de la part des entreprises que de celle des étudiants.

A cette fin, HEC Espace Entreprise s'est doté d'une double structure.

Les stages sont profitables tant à l'étudiant qu'à l'entreprise

Tout d'abord, HEC Espace Entreprise se veut un partenaire universitaire dans la recherche de stages. L'association met en relation les étudiants désireux d'acquérir une expérience pratique et les entreprises offrant des places de stages.

HEC Espace Entreprise offre ainsi la possibilité d'intégrer un

étudiant au sein d'une entreprise pendant une période variable. Par une présence fiable, HEC Espace Entreprise s'efforce d'offrir une aide attentive et efficace tant aux entreprises qu'aux étudiants.

Le Prix Strategis rayonne sur ses lauréats, mais aussi sur les étudiants et l'université

Ensuite, le prix STRATEGIS désire attirer l'attention du monde professionnel sur l'Ecole des HEC. Crée en 1993, le prix STRATEGIS a pour but de récompenser le management d'une PME romande.

Ces activités sont de plus accompagnées du cycle de conférences PERSPECTIVES, présentation de métiers complémentaire au Forum annuel, et d'autres événements ponctuels.

HEC Espace Entreprise s'efforce donc d'établir une relation étroite entre le monde universitaire et celui du travail et d'entretenir durablement cette interaction.

Prix Strategis 2003 Les jeunes entreprises innovantes

Ce n'est plus un secret pour personne, la conjoncture économique actuelle est loin d'être à son meilleur niveau. Cependant, toutes n'ont pas connu un destin si malheureux. En effet, toute une partie des start-ups a su affronter les circonstances défavorables du marché et surtout

a réussi à y survivre dans ses premières phases de vie.

C'est bien elles que le Prix Strategis s'est attelé à récompenser cette année pour montrer que, malgré un contexte difficile, des entrepreneurs ambitieux ayant des idées innovantes et des projets solides pouvaient tenir en main la clé de leur réussite. Une analyse minutieuse des sept nominés, s'intéressant aussi bien aux aspects financiers qu'au marketing ou encore à la gestion des ressources humaines, a ensuite été effectuée par les consultants partenaires en étroite collaboration avec des étudiants.

Ernst & Young, Deloitte & Touche et BfB avec la participation des membres de Hec Espace Entreprise ont finalement présenté les sept demi-finalistes au jury du prix, présidé cette année par M. Daniel Borel, CEO/fondateur de Logitech International.

Toute l'équipe de Hec Espace Entreprise ainsi que le magazine Bilan ont donc le plaisir de vous inviter à la cérémonie de remise du prix Strategis 2003 qui se déroulera à l'Université de Lausanne le mardi 25 novembre, à partir de 17 h 30.



HEC Espace Entreprise
UNIL – BFSH1
1015 Lausanne
tél. 021 692 33 34
espace@hector.unil.ch
www.hec.unil.ch/espace

gradués | | | | | | | |



Inégaux aux études! 51 | | | Graduée HEC en Iran 54 | | Nouveau comité 57 | | | | |



Que sont devenus les gradués 2002?

Qu'est devenue la promotion HEC 2002?

Quatre gradués sur cinq ont trouvé un emploi.

Alexander Bergmann
Doyen de l'Ecole des HEC

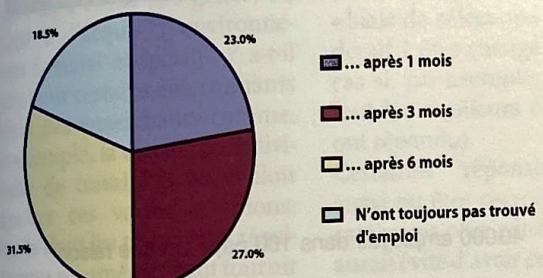
Alors que nous allons bientôt remettre leur diplôme aux gradués de 2003, nous disposons enfin d'informations fiables sur ce que sont devenus leurs ainés d'une année. Voici les résultats d'une enquête que le décanat de l'Ecole a lancée au printemps dernier pour connaître le sort des gradués de l'année précédente et dont les résultats vont être publiés prochainement. Voici quelques données en primeur et en résumé.

L'enquête a été conduite par interviews téléphoniques, interviews qui ont duré entre 15 et 30 minutes. Sur les 197 personnes qui ont reçu leur licence en 2002, 162 ont répondu, soit 82,2%, un taux de réponse exceptionnel. Les autres n'ont pas pu être atteints (leur adresse étant inconnue) ou n'ont pas voulu répondre, sans toujours donner les raisons de leur refus.

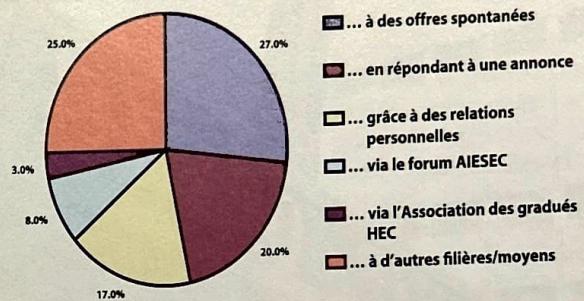
Les 81% des gradués 2002 pensent que leur formation a joué un rôle déterminant aux yeux du futur employeur. Pourtant, la moitié (52%) a dû constater des lacunes, une fois confronté(e)s aux réalités de la vie professionnelle, lacunes qui provenaient (selon leurs dires) surtout du manque d'expérience pratique ou de connaissances linguistiques.

Plus de la moitié de celles (ceux) qui travaillent va rester dans la même entreprise dans les mois à venir. Les autres, soit 42%, prévoient de quitter leur employeur actuel, soit parce que leur engagement est à durée limitée, soit

Les gradués 2002 ont trouvé un emploi...

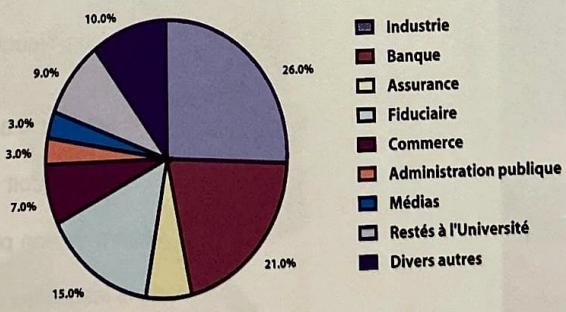


Comment ont-ils trouvé un job ?

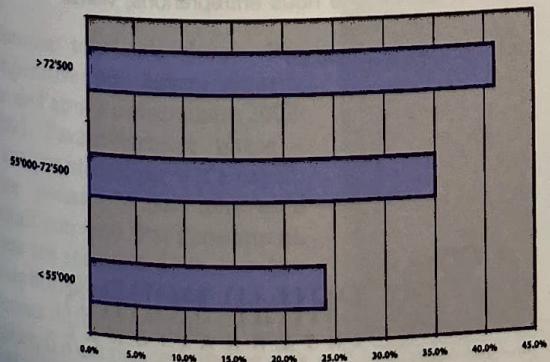


parce qu'elles (ils) espèrent trouver mieux ailleurs. Notons que le pourcentage de personnes souhaitant changer d'employeur après une année est remarquablement bas et reflète probablement un marché de travail déprimé dans lequel il est difficile de trouver ce que l'on désire. En effet, il est normal que l'on soit déçu de son premier emploi (il est tellement difficile de se faire une idée du travail dans une entreprise quand on ne l'a jamais expérimenté et les attentes sont souvent démesurées).

Les gradués HEC 2002 ont trouvé un emploi dans les domaines suivants:



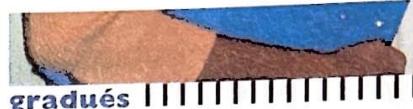
Salaires pour les gradués HEC employés (en CHF)



C'est pourquoi il est normal, quand la conjoncture le permet, qu'une grande majorité se détourne de son premier employeur après un court laps de temps. Plus étonnant est qu'à ce stade plus de la moitié (57%) pense reprendre des études à un moment ou un autre, le plus souvent pour faire un postgrade. Quant aux 18,5% qui ne travaillaient pas au moment où nous les avons contacté(e)s, seulement environ un tiers, ou 5% de tous les gradué(e)s, était ins-

crit au chômage. Deux tiers ont travaillé depuis leur licence, mais d'une manière temporaire. Soit ils avaient un travail, soit ils ont voyagé ou suivi des cours.

En conclusion nous pouvons dire que les résultats de cette enquête sont satisfaisants, mais sans plus. Quatre sur cinq ont trouvé un emploi, trois sur cinq l'ont trouvé assez rapidement et sans trop de peine et deux sur cinq gagnaient d'embûche plus de 6000 francs par mois. Mais 5% sont au chômage et presque 15% sont dans des situations instables. Ceci est probablement davantage dû à la situation générale du marché du travail qu'à l'inadéquation de la formation dispensée par notre Ecole avec les besoins de ce marché. Mais, dans la mesure où l'on ne peut pas totalement exclure cette deuxième hypothèse, nous devons rester vigilants et continuer à constamment nous remettre en question.



Pourquoi certains étudiants obtiennent-ils, sur l'ensemble de leurs études, des résultats meilleurs ou moins bons que d'autres ? Suivre les cours serait profitable, affirme notamment une recherche qui explore la question...

Inégaux dans la réussite

Jean-Christian Lambelet

Le succès dans les études est-il plutôt dû à l'inné (les gènes) ou plutôt à l'acquis (l'environnement familial et social)? Y a-t-il place pour certains déterminants chéris des enseignants comme, par exemple, la discipline individuelle de travail? Sans vouloir trancher ces vastes questions, l'étude dont les principaux résultats sont résumés ici peut fournir quelques éléments d'explication, dans le cas spécifique des gradués HEC qui ont achevé leurs études après 1994.

Une recherche considérable

Cette étude a été réalisée par Awa Sakho Urién, étudiante MSE à HEC¹. Travailleur seule, l'auteur a fourni un effort considérable : élaboration d'un questionnaire détaillé; sélection d'un échantillon aléatoire parmi les membres de l'Association des gradués; envoi des questionnaires et rappels; codage des réponses obtenues²; vérification dans les archives de l'Ecole que la note moyenne indiquée correspondait bien à la réalité³; analyse statistique; et, enfin, rédaction de l'étude et présentation.

Comme tout cela devait être impérativement achevé avant la fin de l'année universitaire 2002-2003, l'avant-dernière phase - l'analyse statistique - n'a pas pu être poussée aussi loin qu'il aurait convenu. Par conséquent, tous les résultats dont il va être question plus loin ne sont pas au-dessus de toute critique. En particulier, il n'est pas certain que, à la différence de l'échantillon

retenue, les questionnaires rentrés soient bien le résultat d'un processus aléatoire; en d'autres termes, il pourrait y avoir un «biais de sélection» qui demanderait à être corrigé (ce serait le cas si, par exemple, ce sont surtout les meilleurs étudiants qui ont répondu).

Certaines réponses auraient aussi pu être regroupées en des catégories plus générales, ce qui aurait évité d'avoir certaines «cellules» avec un trop petit nombre d'observations; plus quelques points mineurs. Par conséquent, on ne fera état ici que des résul-

L'étude de Awa Sakho Urién révèle quelques secrets de la réussite aux études...



tats qui paraissent à la fois solides et intéressants⁴.

Au moins une demi-explication

Le questionnaire permettait d'identifier 68 déterminants possibles de la performance académique, regroupés en quatre grandes catégories: caractéristiques individuelles et démographiques (ainsi: sexe, langue maternelle, âge, canton de résidence); caractéristiques parentales (ainsi: éducation et statut socio-économique des parents, mode de financement des études); caractéristiques tenant aux études préalables et à la discipline de travail (ainsi: type de maturité, utilisation des bibliothèques et de l'Internet, expérience professionnelle avant et pendant les études); type de licence obtenue (management, économie politique, sciences actuarielles). De ces 68 variables potentiellement explicatives, 35 se sont révélées avoir une influence significative, au sens statistique du terme. Ces dernières permettent d'expliquer un peu moins de la moitié de la variation des résultats à la licence. L'autre moitié peut être due à des facteurs purement aléatoires ou à des déterminants qui n'ont pas pu être identifiés.

L'influence de papa

Commençons par les déterminants qui, outre qu'ils sont statistiquement significatifs, contribuent le plus à rendre compte de la variation des notes moyennes à la licence⁵. A cet égard, on trouve en premier lieu le fait d'avoir un père manager, executive ou indépendant - ce qui ne surprendra

Femme active en Iran, Bahareh Bahadori raconte son parcours et casse les idées reçues sur la condition féminine dans le pays islamiste. Entretien détonnant avec une graduée volontaire.

Cheffe d'entreprise en Iran

Interview de Bahareh Bahadori
Licence HEC 91, Docteur HEC 96
Directrice de la société Karaneh Hur (trad.: côté du soleil)
Par Maguy Gillot

Bahareh, quel a été votre parcours universitaire?

A la fin de ma scolarité secondaire en Iran, je suis venue en Suisse pour poursuivre des études universitaires. J'ai d'abord suivi le séminaire de français moderne à l'Université de Neuchâtel dont je garde un excellent souvenir avant d'entrer à l'Ecole des HEC à Lausanne. En 1989, les études de licence s'étaient encore sur trois ans. J'étais parmi les derniers étudiants à pouvoir accéder directement de la licence au doctorat sans postgrade préalable. J'ai choisi d'orienter ma thèse de doctorat sur l'économie iranienne qui, à l'époque, était en phase de reconstruction et de restructuration d'après-guerre Irak-Iran.

Pourquoi avez-vous décidé de rentrer en Iran alors que le marché du travail pour une femme semble être plus fermé que dans d'autres pays?

Contrairement à ce que l'on peut penser, le marché du travail n'est pas du tout fermé pour une femme en Iran. Les femmes ont toujours été très actives à divers niveaux de responsabilités. Quand j'ai commencé mon doctorat, la Banque centrale iranienne pouvait compter près de 48% de femmes parmi ses employés. Quand j'ai quitté l'Iran pour compléter mes études, c'était dans le but de revenir pour y faire carrière. J'ai toujours eu la certitude qu'être une femme ne constituerait pas un handicap pour travailler.

Le courage et la détermination ne manquent pas à la femme d'affaires iranienne.



Comment s'est passé votre retour à Téhéran et avez-vous trouvé facilement un emploi?

Mon retour à Téhéran en 1996 s'est très bien passé. J'étais heureuse de commencer ma carrière professionnelle dans un pays en pleine mutation.

Après quelques interviews pour différents postes dans les secteurs privé et public, j'ai opté pour un emploi de Programme Officer dans le PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) qui, en Iran, constitue l'organisation faîtière de l'ONU. Mon travail au départ consistait à gérer des projets de développement dans le domaine de l'écologie, domaine privilégié du PNUD, plus tard, j'ai été responsable des échanges, domaine de ma spécialisation universitaire. La gestion de ces projets s'effectuait toujours en collaboration directe et étroite avec le ministère ou l'organisation étatique concerné.

Quel a été votre parcours professionnel et quel poste occupez-vous aujourd'hui?

Par la suite, j'ai quitté les Nations Unies pour collaborer à la création d'une société publique, ceci justement dans une période où l'activité publique, nettement ralentie pendant la guerre, renaissait et retrouvait sa place en tant qu'outil de marketing puissant à la disposition des entreprises iraniennes. En passant par des hauts et des bas, la société Karaneh Hur, dont j'assume la direction partielle, a commencé à se faire connaître et à trouver sa place dans le monde de la publicité.

Comme la plupart des sociétés de ce secteur, nous sommes une équipe jeune et dynamique. Nous

collaborons étroitement avec d'autres sociétés dans ce domaine et avec des spécialistes en *free lance*. Karaneh Hur s'occupe d'activités publicitaires diverses. Nous élaborons pour nos clients des campagnes comprenant un ensemble d'activités publicitaires, mais nous acceptons aussi des actions plus ponctuelles comme une campagne spécifique ou une exposition.

Une grande partie de notre travail consiste à conseiller les clients, identifier leurs besoins, définir des objectifs. Ensuite vient la phase d'exécution du plan publicitaire, son suivi et, enfin, la quantification de l'efficacité de nos activités.

Dans certains secteurs, il est malheureusement encore difficile de quantifier ces mesures à un niveau de fiabilité acceptable. Certains domaines d'activité sont gérés encore de façon très traditionnelle, ce qui limite la portée et l'emploi d'outils d'études scientifiques.

Comment êtes-vous acceptée en tant que femme occupant un poste de direction?

Etre femme et diriger une entreprise n'a rien d'exceptionnel en Iran. On rencontre très fréquemment des femmes d'affaires assumant des niveaux de responsabilités variés. Ceci est en général très bien accepté surtout dans un secteur jeune comme la publicité. Dans les secteurs traditionnels, on distingue encore nettement les activités réservées aux hommes et celles réservées aux femmes, mais cette distinction tend à disparaître.

Depuis votre retour en Iran en 1996, voyez-vous une évolution



dans l'économie de votre pays et quelle est la place des femmes dans le développement de cette économie?

La reconstruction de l'économie iranienne a commencé avant la fin de ma thèse de doctorat, ce qui rendait mes recherches d'autant plus intéressantes. Les changements ont concerné l'économie dans son ensemble mais particulièrement le secteur de la publicité qui était en nette stagnation pendant la guerre Irak-Iran et qui a connu une croissance marquée pendant la reconstruction d'après-guerre.

Les femmes étant très actives et très présentes au sein de l'économie, leur rôle a été important dans le développement économique du pays.

Quel souvenir gardez-vous de HEC Lausanne? Quelle est la matière et le professeur qui vous ont le plus marquée?

Je garde d'excellents souvenirs de HEC Lausanne. Ces années m'ont donné une base solide de connaissances techniques, mais aussi une certaine rigueur dans la manière de réfléchir et de raisonner qui permet d'être plus efficace dans la réalisation d'objectifs définis. Cette rigueur acquise grâce aux études supérieures est peut-être plus importante et utile que les connaissances en soi.

Le professeur qui m'a le plus marquée est certainement M. le professeur Gaston Gaudard, qui a dirigé ma thèse de doctorat et de qui j'ai beaucoup appris. En ce qui concerne la matière, j'avais une préférence pour les cours de finances... et je travaille aujourd'hui en prise directe avec le marketing. HEC mène à tout!



Lorsque le talent fait la différence.

Le talent des grands cuisiniers s'exprime par leur créativité et leur savoir-faire. La même recette de succès prévaut au Crédit Lyonnais Private Banking. Notre talent fait la différence. Tel est notre credo en matière de Private Banking depuis 1876.

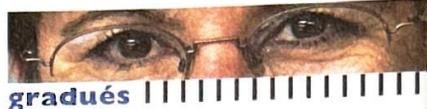
Siège social du Crédit Lyonnais
Private Banking International
Rue du Stand 64 • 1204 Genève • Suisse
Tél. +41 22 705 62 06
<http://privatebanking.creditlyonnais.com>



CREDIT LYONNAIS

Genève • Bâle • Zurich • Lugano • Paris • Luxembourg • Monaco • Londres • Bruxelles
Miami • Nassau • Montevideo • Abu Dhabi • Hong Kong • Singapour

nouveau comité



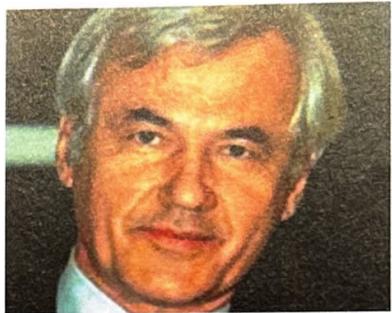
Gros plan sur le Comité 2003 !



Perry Fleury, président

Maguy Gillot, secrétaire générale

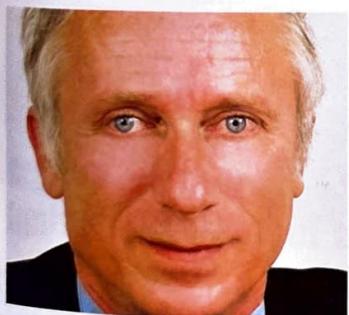
Alexander Bergmann



Graziella Schaller

Pius Bienz

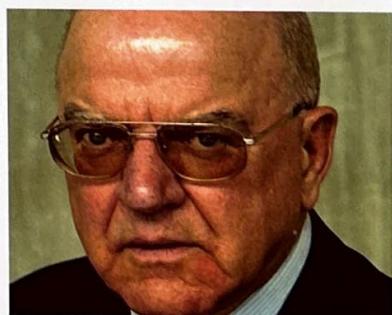
Fabrice Girard



Marco Lietti

Orlando Menegalli

René Perrel



Francine Dombach-Corsten

Aldo Rota

Florence de Candia-Droz



un'reseau unique



elaertion

une rentrée sous un œil neuf



publications ||| annuaire ||||||| rencontres ||||| networking |||||

Une nouvelle ligne graphique, une identité visuelle renforcée, voilà ce que nous vous proposons de découvrir.

Un *bulletin hec*
new look

Une nouvelle
plaquette de
promotion de
l'Association

Un *HEC*
Actualités, dans
la même ligne
graphique, qui
paraîtra en
décembre

Un nouveau
site internet
avec de
nouvelles
fonctionnalités:
www.gradueshec.ch

Comment contacter l'organisation

Permanence assurée par le secrétariat général : Maguy Gillot
Mail : [maguy.gillot @hec.unil.ch](mailto:maguy.gillot@hec.unil.ch) - Téléphone : 021 / 692.33.86 - Fax : 021 / 692.33.85
Adresse internet : www.gradueshec.ch